

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PONDOK PESANTREN WAHID HASYIM YOGYAKARTA
TAHUN 2015-2017**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

Nurilah Zahirotin

NIM 14240008

Pembimbing:

Maryono, S.Ag., M.Pd.

NIP 19701026 200501 1 005

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2018



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-432/Un.02/DD/PP.05.3/03/2018

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN
WAHID HASYIM YOGYAKARTA TAHUN 2015 - 2017

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Nurilah Zahirotin
NIM/Jurusan : 14240008/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 28 Februari 2018
Nilai Munaqasyah : 89 (A/B)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Maryono, S.Ag. M.Pd.

NIP 19701026 200501 1 005

Penguji II,

Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.

NIP 19630210 199103 1 002

Penguji III,

Dra. Nurmahni, M.Ag

NIP 19720519 199803 2 001

Yogyakarta, 5 Maret 2018

Sekan,



Dr. Harjannah, M.Si

NIP 19600310 198703 2 001



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nurilah Zahirotin
NIM/ Jurusan : 14240008 / MD
Judul Skripsi : Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren
Wahid Hasyim Yogyakarta Tahun 2015 - 2017

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 27 Februari 2018

Mengetahui,



Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Ridlo, M.Si
NIP. 1970104 199303 1 003

Pembimbing

Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurilah Zahirotin
NIM : 14240008
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta Tahun 2015 – 2017 adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KAHMAD
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 23 Februari 2018



Nurilah Zahirotin
14240008

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ku persembahkan Skripsi ini untuk almamater tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ (١٤٨)

“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepada-Nya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Dimana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”

(Al-Baqarah: 148)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan terjemah, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2009), hlm. 23.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang melimpahkan hidayah dan karunia-Nya. Tak lupa Shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad Saw. semoga kelak mendapat syafa'atnya di hari akhir.

Dengan kelancaran dan perjuangan yang tidak sedikit, akhirnya skripsi yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta Tahun 2015 – 2017” dapat terselesaikan dengan baik.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu di bidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyelesaian skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan, arahan serta bimbingan dari berbagai pihak. Maka dari itu, perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga serta selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan selama masa kuliah di Jurusan Manajemen Dakwah.

4. Maryono, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sabar dan teliti memberikan waktu, ilmu, arahan, saran dan motivasi sehingga skripsi ini bisa penulis selesaikan.
5. Segenap Dosen Jurusan Manajemen Dakwah, terlebih Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan ilmu, wawasan dan pengalaman baru.
6. Ayahku (Drs. H. Mulyono) dan Ibuku (Hj. Nur Indah, S.Ag) yang tak pernah lelah mendoakan serta selalu memberikan motivasi dan semangat kepadaku. Tak lupa adik-adikku Intan Nur Rohadatil Ummah, Qotrunnada Rohmatin, dan Muhammad ‘Ainul Yaqin yang menjadi semangatku. Serta semua keluargaku yang selalu mendoakan.
7. Sahabatku Ratna Sari yang setia menemani dan memotivasiku. Tercapai mimpi kita untuk wisuda bareng.
8. Hidayati, Hidayani, Fatimah Ariani, Evi Liswatin, Dian Lukluil F., Ghoni Mas’udah, Erlita Larasati Z., Rohimatun Hasanah, kalian teman terbaikku sejak masa putih abu-abu.
9. Yulia Khoerunnisa, Suko Rina Adibatunnabila, Devi Chairiza Hadi, Ria Safitri, Devi Ariani, Masytha Nur Febria dan semua teman-teman FT-IPMADA yang selalu mendukung dan mendo’akan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Pengasuh serta segenap pengurus Yayasan Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta.

11. Teman-teman asrama Abdul Hadi Center (AHC) 1 Pondok Pesantren Wahid Hasyim, khususnya teman-teman angkatan 2014 terimakasih untuk semua pelajaran hidup yang kalian berikan.
12. Teman-teman KKN Santan, Mungkid, Magelang, Umi, Wafi, Nilna, Mabur, Fendi, Rizki, Laila, Eka, Dedi terimakasih untuk kerjasamanya.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan menjadi sumbangan pemikiran kepada penulis maupun pembaca khususnya mahasiswa Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Semoga Allah selalu melindungi dan memberikan kemudahan bagi kita semua. Amiin ya Robbal'alam.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 23 Februari 2018

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Penulis

ABSTRAK

Nurilah Zahirotin (14240008) – Skripsi berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta Tahun 2015 – 2017.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dari sebuah organisasi. Sehingga dalam sebuah organisasi memerlukan adanya pengembangan sumber daya manusia karena manusia merupakan asset terpenting untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga yang mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Begitupula dengan Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta. eksistensinya yang berdiri ditengah-tengah perkotaan dan memiliki banyak santri dari kalangan mahasiswa dimana mereka merupakan calon-calon sarjana yang nantinya akan terjun ke masyarakat. Pondok Pesantren Wahid Hasyim sebagai salah satu lembaga yang mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di masyarakat melalui lembaga-lembaga yang ada di dalamnya tanpa menghilangkan ciri khas dari pesantren yang sudah ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta Tahun 2015 -2017.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah pengurus lembaga yang ada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim dan santri mahasiswa Pondok Pesantren Wahid Hasyim. Sedangkan objeknya adalah pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta Tahun 2015 – 2017. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif-kualitatif. Serta dalam uji keabsahan peneliti menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data.

Dari penelitian tersebut dapat diketahui Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta Tahun 2015 – 2017 melalui kegiatan pelatihan dan *coaching*. Kegiatan pelatihan dilakukan oleh masing-masing lembaga yang ada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim. Materi yang diberikan juga berdasarkan lembaga yang mengadakan pelatihan. Kegiatan pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang ada yakni santri. Sedangkan *coaching* dilakukan langsung oleh Bapak Pengasuh maupun kepala madrasah dan ketua lembaga yang ada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pondok Pesantren Wahid Hasyim

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Kegunaan Penelitian	10
F. Kajian Pustaka	11
G. Kerangka Teori	13
H. Metode Penelitian	23
I. Sistematika Pembahasan	28

**BAB II: GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN WAHID
HASYIM YOGYAKARTA**

A. Letak Geografis dan Aksesibilitas Pondok Pesantren Wahid Hasyim	29
B. Sejarah Singkat Pondok Pesantren Wahid Hasyim.....	30
C. Visi dan Misi Pondok Pesantren Wahid Hasyim	32
D. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Wahid Hasyim	34
E. Lembaga-Lembaga di Bawah Yayasan Pondok Pesantren Wahid Hasyim	39
F. Kondisi di Pondok Pesantren Wahid Hasyim	45

BAB III: LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Tahun 2015 – 2017.....	50
1. Gambaran Umum Proses Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim.....	50
2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim	57
3. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim	59
B. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Tahun 2015 – 2017	62
1. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim	62

2. Motivasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim	77
C. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Tahun 2015 – 2017	80
1. Faktor Pendukung	80
2. Faktor Penghambat.....	83
BAB IV: PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Deskripsi Kepengurusan Yayasan Pondok Pesantren Wahid Hasyim	35
Tabel 2.2 Nama Asrama Putra dan Jumlah Santri	46
Tabel 2.3 Nama Asrama Putri dan Jumlah Santri	47
Tabel 2.4 Daftar Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Wahid Hasyim	48
Tabel 3.1 Wilayah-wilayah TPA Binaan LPM Wahid Hasyim.....	73



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Analisis Data.....	26
Gambar 1.2 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	27
Gambar 2.1 Struktur Kepengurusan Yayasan Pondok Pesantren Wahid Hasyim.....	35



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul skripsi ini adalah **“Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta Tahun 2015–2017”**. Sehingga untuk menghindari adanya salah penafsiran terhadap judul, maka peneliti memberikan batasan dan penegasan terhadap istilah-istilah sebagai berikut:

1. Pengembangan

Pengembangan dapat diartikan sebagai proses jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, karyawan mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.¹

Pada dasarnya pengembangan ditunjukkan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan anggota organisasi/ lembaga yang bertujuan untuk mencapai kesuksesan baik individu maupun organisasi.

2. Sumber Daya Manusia

Menurut H. Hadari Nawawi yang dikutip oleh Ambar Teguh Sulistiyani dalam bukunya, yang dimaksud dengan SDM adalah meliputi tiga pengertian yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai, atau karyawan).

¹ Adie E. Yusuf dan Suwarno, *Pengembangan SDM*, (Banten: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 1.3.

- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/ non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.²

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan asset yang berfungsi sebagai modal yang bekerja disuatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk mengembangkan potensi dan kemampuan individual dan kelompok serta organisasional melalui pelatihan dan pengembangan, pengembangan organisasi, pengembangan karier serta pengelolaan perubahan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan inovasi serta perubahan.³

Sehingga dapat dipahami bahwa pengembangan SDM merupakan usaha yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia dalam suatu lembaga melalui beberapa tahapan yang ada dengan tujuan meningkatkan kualitas baik pribadinya maupun kinerjanya.

² Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kosep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), 2009, hlm. 11.

³ Adie E. Yusuf, *Pengembangan SDM*, hlm. 1.8.

4. Pondok Pesantren Wahid Hasyim

Kata pondok pesantren menurut M. Arifin yang dikutip oleh Mujamil Qomar dalam bukunya berarti suatu lembaga pendidikan agama Islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama (komplek) di mana santri-santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari *leadership* seorang atau beberapa orang kyai dengan ciri khas yang bersifat karismatik serta independen dalam segala hal.⁴ Secara lebih jelas pondok pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan yang mengajarkan ilmu-ilmu agama dan ilmu umum, dipimpin oleh seorang kyai, memiliki santri dan asrama sebagai tempat tinggalnya.

Pondok pesantren yang dimaksud dalam penelitian ini, yang menjadi lokasi dalam penelitian ini adalah Pondok Pesantren Wahid Hasyim yang terletak di Jalan KH. Wahid Hasyim, Dusun Gaten, Desa Condongcatur, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Provinsi D.I.Yogyakarta.

Berdasarkan penegasan istilah tersebut, maka pengertian judul yang dimaksud dalam skripsi ini secara keseluruhan adalah mendeskripsikan tentang pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta terkait metode yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada di pondok yang dikenal dengan sebutan santri.

⁴ Mujamil Qomar, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, (Jakarta: Erlangga, 2005), hlm. 2.

B. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia sebagai modal utama (*human capital*), khususnya orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut.⁵ Sehingga setiap organisasi harus menyiapkan sumber daya manusia yang tepat untuk menghadapi fenomena perubahan lingkungan yang terjadi baik internal maupun eksternal organisasi serta mampu menganalisis dan mengantisipasi dampak dari perubahan lingkungan tersebut terhadap organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kebutuhan, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi, dan sebagainya. Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang sangat menentukan organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang amat bagus, dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, akan tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, maka kemungkinan besar sulit mencapai tujuan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dalam organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat

⁵ Adie E. Yusuf, *Pengembangan SDM*, hlm. 1.1.

strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan.⁶

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar mengelola karyawan, melainkan pada upaya mengembangkan potensi karyawan yang lebih kreatif dan inovatif serta memiliki daya saing tinggi.⁷ Sejalan dengan persaingan yang semakin tajam pada era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, maka setiap organisasi/ lembaga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, agar dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi.

Organisasi memandang pentingnya diadakan pengembangan SDM karena pada saat ini sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya pengembangan merupakan kesempatan belajar yang didesain guna membantu sumber daya manusia dari sebuah organisasi maupun lembaga. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan

⁶ Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 11.

⁷ Adie E. Yusuf, *Pengembangan SDM*, hlm. 1.1.

ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.⁸ Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan dalam sebuah organisasi untuk mengetahui potensi-potensi yang dimiliki. Begitu juga dengan sumber daya manusia yang ada di lingkungan pondok pesantren atau biasa dikenal dengan sebutan santri.

Sebagai lembaga pendidikan, pesantren telah eksis di tengah masyarakat selama enam abad (mulai abad ke-15 hingga sekarang) dan sejak awal berdirinya menawarkan pendidikan kepada mereka yang masih buta huruf. Pesantren pernah menjadi satu-satunya institusi pendidikan milik masyarakat pribumi yang memberikan kontribusi sangat besar dalam membentuk masyarakat melek huruf (*literacy*) dan melek budaya (*cultural literacy*). Menurut Jalaluddin yang dikutip oleh Mujammil Qomar mencatat bahwa paling tidak pesantren telah memberikan dua macam kontribusi bagi sistem pendidikan di Indonesia. *Pertama*, adalah melestarikan dan melanjutkan sistem pendidikan rakyat, dan *kedua*, mengubah sistem pendidikan aristokratis menjadi sistem pendidikan demokratis.⁹ Pada masa awal berdirinya, pondok pesantren memiliki peranan penting dalam perkembangan pendidikan di Indonesia terutama dalam hal merubah sistem pendidikan yang dulunya hanya diperuntukkan bagi kalangan kelas bangsawan menjadi pendidikan yang diperuntukkan bagi semua rakyat.

⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), hlm. 5.

⁹ Mujamil Qomar, *Pesantren dan Transformasi Metodologi*, hlm. xiii.

Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga yang kini mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas melalui program-program pengembangan yang ada. Dari waktu ke waktu, fungsi pesantren berjalan secara dinamis, berubah dan berkembang mengikuti dinamika masyarakat global. Azyumardi Azra yang dikutip oleh Mastuki menawarkan adanya tiga fungsi pesantren, yaitu: 1) transmisi dan transfer ilmu-ilmu Islam, 2) pemeliharaan tradisi Islam, dan 3) reproduksi ulama.¹⁰ Berbicara tentang pondok pesantren, keberadaan santri dulunya hanya dianggap sebagai seorang yang sedang menuntut ilmu agama saja tanpa memiliki peran penting di masyarakat, kini mampu dijawab oleh pesantren bahwa santri tidak hanya belajar ilmu agama saja melainkan juga telah diajarkan bagaimana tata cara hidup di masyarakat sesuai tuntutan agama yang kemudian diwujudkan melalui program-program yang ada. Sehingga keberadaan Pondok pesantren saat ini telah memberikan warna dan kesan tersendiri di lingkungan dan masyarakat sekitarnya.

Pondok Pesantren Wahid Hasyim terletak di dusun Gaten Condongcatur Depok Sleman Yogyakarta. Lokasi pesantren ini sangatlah strategis dan mudah dijangkau oleh sarana transportasi umum, selain itu letak pesantren berada di antara jalan tembus antara Ring Road utara dan jalan Adisucipto atau lebih dikenal dengan jalan Solo, yakni jalan KH. Wahid Hasyim.¹¹ Pondok Pesantren Wahid Hasyim merupakan lembaga pendidikan

¹⁰ Mastuki, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2005), hlm. 90.

yang tidak hanya mengembangkan pendidikan pesantren, tetapi juga mengembangkan pendidikan formal.¹² Selain itu, Pondok Pesantren Wahid Hasyim juga memiliki santri-santri yang sedang menempuh pendidikan di universitas-universitas ternama di Yogyakarta.

Ciri khas pengajian klasik yang telah dirintis oleh KH. Abdul Majid dan KH. Syafi'i tetap dipertahankan oleh KH. Abdul Hadi Syafi'i. Bahkan demi untuk tetap melestarikan warisan luhur pendahulunya, yayasan ini yang awalnya merupakan PGA (Pendidikan Guru Agama) oleh KH. Abdul Hadi Syafi'i dan dengan persetujuan beberapa pihak dirubah menjadi Yayasan Pondok Pesantren Wahid Hasyim yang bervisikan menciptakan lembaga yang dinamis – selektif, baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga mampu melahirkan generasi Islam yang beriman, bertaqwa, cakap, terampil, serta memiliki pemahaman yang komprehensif tentang Islam serta juga berdedikasi tinggi terhadap agama, bangsa dan negara.¹³

Sehingga untuk menciptakan generasi yang cakap, terampil dan berdedikasi tinggi terhadap masyarakat serta memiliki kualitas yang unggul, maka dilakukan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan Sumber daya manusia yang dilakukan di Pondok Pesantren Wahid Hasyim

¹¹ Masamah, "*Gaya Hidup Santriwati Pondok Pesantren Wahid Hasyim di Tengah Budaya Konsumerisme*", Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Sosiologi Agama Fakultas Ushuluddin, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008), hlm. 34.

¹² Muhammad Mas'udi Rahman, *Pondok Pesantren Wahid Hasyim Dan Perubahan Sosial Masyarakat Gateng Condongcatur Depok Sleman Yogyakarta 1977-2010*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Sejarah dan Kebudayaan Islam Fakultas Adab dan Ilmu Budaya, UIN Sunan Kalijaga, 2014), hlm. 77.

¹³ Dokumen, "History of Islamic Dormitory Wahid Hasyim", *Majalah Hadiah Madrasah Aliyah Wahid Hasyim*, edisi 22, (tt).

terhadap santri-santrinya diantaranya adalah selalu melibatkan santri dalam setiap kegiatan. Seperti mengelola madrasah-madrasah yang ada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Wahid Hasyim dimana para staf dan guru yang ada di madrasah-madrasah tersebut mayoritas berasal dari santri Pondok Pesantren Wahid Hasyim sendiri baik yang statusnya masih santri maupun alumni yang siap mengabdikan. Tidak hanya mengajar dan mengelola sekolah, santri mahasiswa yang ada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim ini juga dilatih untuk mengisi pelatihan seperti *training* TPA yakni pelatihan yang dikhususkan untuk santri baru yang nantinya akan diterjunkan untuk mengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) yang ada di sekitar pesantren. Selain itu, dalam bidang wirausaha beberapa santri diberi amanah untuk mengelola mini market dan beberapa *food corner* milik yayasan. Beberapa santri senior juga diberikan amanah untuk menjadi pembina asrama yang bertugas untuk mengelola asrama-asrama dan santri yang ada di dalamnya serta beberapa santri juga menjadi pengurus yayasan.

Eksistensi pondok pesantren Wahid Hasyim yang berdiri di tengah perkotaan dan memiliki banyak santri dari kalangan mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi serta inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan bagaimana pengembangan sumber daya manusia terhadap santri mahasiswa yang ada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim serta faktor pendukung dan penghambat dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Sehingga dari pemaparan latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana metode pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta Tahun 2015-2017?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta Tahun 2015-2017?

D. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah terkait dengan fokus masalah yang diangkat yaitu untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta dan faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi pengembangan Manajemen Dakwah.

2. Secara Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran atau pandangan bagi mahasiswa tentang pengembangan sumber daya manusia yang ada di suatu pondok pesantren.

b. Bagi Lembaga

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta.

F. Kajian Pustaka

Peneliti melihat dari berbagai literatur penelitian yang terdahulu sebagai perbandingan sehingga dapat memperjelas bahwa permasalahan ini layak untuk diteliti lebih lanjut. Literatur penelitian terdahulu yang membahas tentang Pengembangan sumber daya manusia antara lain:

Skripsi karya Desi Fahidtri tahun 2016 yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta”. Skripsi ini membahas tentang metode Pengembangan sumber daya manusia di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta melalui kegiatan pelatihan dan rotasi jabatan (*rolling*). Kegiatan pelatihan dan pemberian materi dilaksanakan perdivisi untuk meningkatkan kualitas pelayanan.¹⁴

¹⁴ Desi Fahidtri, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta*”, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016)

Skripsi karya M. Muhaimin tahun 2017 yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompot Dhuafa Yogyakarta”. Dari penelitian ini menjelaskan bahwa Dompot Dhuafa Yogyakarta melakukan pengembangan amil dengan cara *family gathering* bersama keluarga amil, *Training Public Speaking*, *Capacity Building* dan *Training Tanggap Bencana* serta pengembangan SDM yaitu amil atas keinginan untuk melanjutkan pendidikan.¹⁵

Skripsi karya Ahmad Nuraenil Aziz tahun 2017 yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Santri di Pondok Pesantren Al-Luqmaniyyah Pandean, Umbulharjo, Yogyakarta”. Penelitian ini membahas tentang bentuk-bentuk pengembangan sumber daya santri yang terdiri dari tiga aspek: aspek kepribadian (akhlak dan keilmuan), aspek spiritual, dan aspek ekstrakurikuler. Serta faktor internal dan eksternal yang menjadi pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya santri.¹⁶

Skripsi karya Hanifah Alif Fitri tahun 2015 yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif *Spiritual Management* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta”. Penelitian ini menjelaskan bahwa metode pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* di Yayasan Nurul Hayat dibagi menjadi 3 (tiga) bagian: *training* (pelatihan), *job rotation* (Rotasi Jabatan), *coaching-conseling*. Selain

¹⁵ M. Muhaimin, “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompot Dhuafa Yogyakarta*”, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017)

¹⁶ Ahmad Nuraenil Aziz, *Pengembangan Sumber Daya Santri di Pondok Pesantren Al-Luqmaniyyah Pandean, Umbulhaarjo, Yogyakarta*”, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2017)

itu ada sistem lain yang digunakan untuk meningkatkan kinerja meliputi: *reward* (penghargaan), *punishment*, evaluasi kerja karyawan.¹⁷

Berdasarkan hasil pengamatan pustaka diatas, dapat dikatakan bahwa belum ada penelitian dengan obyek yang sama dengan penelitian ini, yakni Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Tahun 2015-2017.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini, sebagaimana yang dijelaskan oleh Riadi yang dikutip oleh Ahmad Fatah Yasin adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar, terarah, terprogram dan terpadu. Hal tersebut bertujuan pula untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia baik secara fisik maupun non fisik agar nantinya menjadi manusia-manusia berdaya guna bagi sumber daya manusia, bangsa dan negara yang dilandasi dengan nilai-nilai moral dan agama.¹⁸

Karena pondok pesantren memiliki komponen yang berfungsi sebagai mobilitas sosial terutama sebagai lembaga dakwah, maka pesantren dituntut untuk mengembangkan dirinya dan menangani

¹⁷ Hanifah Alif Aziz, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Spiritual Management Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2015)

¹⁸ Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Malang Press, 2011), hlm. 72.

masalah sumber daya, baik sumber daya alam, lingkungan maupun sumber daya manusia. Fungsinya sebagai lembaga dakwah tentunya harus diiringi dengan fungsinya sebagai pembebas dari keterbelakangan dan status quo.¹⁹

Pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren dilakukan untuk mengantisipasi permasalahan dunia modern. Banyak aktivitas yang ada di beberapa pesantren belum dilaksanakan secara konseptual dan terencana. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab pesantren belum bisa menghasilkan manusia-manusia (santri) yang berkualitas secara maksimal baik dalam hal keterampilan, pengetahuan maupun keahlian.

Pengembangan sumber daya manusia terbagi menjadi dua bagian yaitu pengembangan untuk masa sekarang yang disebut pelatihan dan pengembangan untuk masa yang akan datang yang disebut pendidikan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.²⁰

¹⁹P3M, *Dinamika Pesantren: Kumpulan Makalah Seminar International "The Role of Pesantren in Education and Community Development in Indonesia*, (Jakarta: P3M – FNS, 1988), hlm. 95

²⁰ Sukijo Notoatmojo, *Pengembangan sumber daya manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm .17.

b. Tujuan pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan yang penting dan strategis dalam rangka mendukung efektivitas dan kinerja organisasi. Menurut Ronald R. Sims yang dikutip oleh Adie E. Yusuf dan Suwarno dalam bukunya menyatakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja, sehingga aktivitas pengembangan sumber daya manusia seharusnya dirancang dengan menggunakan informasi analisis jabatan yang berkaitan dengan apa yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan.²¹

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja organisasi dengan memaksimalkan efisiensi dan kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, tindakan dan standar, motivasi, insentif, sikap dan lingkungan kerja.²²

c. Manfaat pengembangan sumber daya manusia

Menurut Thomson *et. al.* Menyatakan bahwa manfaat pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Pengembangan pegawai menguntungkan baik bagi organisasi maupun individu. Para pegawai dan manajer dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang

²¹ Adie E. Yusuf, *Pengembangan SDM*, hlm .1.15.

²² *Ibid.*, hlm. 1.15.

kompetitif. Dalam proses pengembangan, karier individual juga mendapatkan peningkatan.²³

Sehingga dalam pengembangan sumber daya manusia selain meningkatkan pengalaman dan kemampuan dari organisasi untuk bersaing dan beradaptasi dengan lingkungan yang lebih luas, juga meningkatkan karier dari anggota yang ada di dalam organisasi tersebut.

Selain itu, berbagai manfaat dapat dirasakan antara lain adalah: meningkatkan kualitas dan produktivitas, menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, dan lain-lain.²⁴

d. Metode pengembangan sumber daya manusia

Metode pengembangan sumber daya manusia menurut Andrew E. Sikula dalam bukunya A. A. Anwar Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut:²⁵

1) Metode pelatihan

Beberapa metode pelatihan dapat digunakan pula untuk metode pengembangan. Hal ini karena beberapa pegawai adalah manajer, dan semua manajer adalah pegawai. Metode pelatihan

²³ M. Kadarisman, *Pengertian dan Ruang Lingkup Pengembangan SDM*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada 2013), hlm. 40.

²⁴ Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 221.

²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 57.

yang sering digunakan dalam pengajaran pengembangan antara lain simulasi, metode konferensi, studi kasus dan bermain peran.

2) *Understudies*

Understudy adalah mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Peserta pengembangan tersebut, pada masa yang akan datang akan menerima tugas dan bertanggung jawab pada posisi jabatannya. Konsep *understudies* merupakan suatu teknik perencanaan pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer. Teknik pengembangan *understudy* serupa dengan metode *on the job*. Belajar dengan berbuat ditekankan melalui kebiasaan. Pada teknik *understudy* tugas tidak dilakukan secara penuh, tetapi tanggung jawablah yang diberikan. Dalam *understudy*, peserta diberikan beberapa latar belakang masalah dan pengalaman-pengalaman tentang suatu kejadian, kemudian mereka harus menelitinya dan membuat rekomendasi secara tertulis tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas unit kerja.

3) *Job rotasi* dan kemajuan berencana

Job rotasi melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari satu penempatan kepada penempatan lainnya direncanakan atas tujuan belajar. Kemajuan berencana tidak mengubah keseimbangan status dan gaji, tetapi melibatkan kembali dengan asumsi mempunyai

tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Sering *job* rotasi dilakukan pada waktu 3 bulan sampai 2 tahun. Peserta-peserta diberi tugas dan tanggung jawab atas bagian yang dirotasikan. Kegiatan-kegiatan mereka dimonitor dan diawasi serta dievaluasi.

Keuntungan *job* rotasi, antara lain pegawai peserta mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antar pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja yang sesuai dengan potensi pegawai.

4) *Coaching – counseling*

Coaching adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan. Peranan *job coach* adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya.

Penyuluhan merupakan pemberian bantuan kepada pegawai agar dapat menerima diri, memahami diri dan merealisasikan diri sehingga potensinya dapat berkembang secara optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan penyuluhan, pegawai diharapkan aspirasinya dapat berkembang dengan baik dan pegawai yang bersangkutan mampu mencapai kepuasan kerja.

Perbedaan *coaching* dan penyuluhan, antara lain *pertama*, *coaching* biasanya dilakukan dengan pengawasan langsung yang

berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, sedangkan penyuluhan dilakukan oleh seorang ahli kepegawaian yang melibatkan hubungan manusiawi, dan bantuan pemecahan masalah. *Kedua, coaching* merupakan proses waktu yang lama, sedangkan penyuluhan menggunakan waktu tertentu. *Ketiga, coaching* didasarkan hubungan antara atasan dan bawahan, sedangkan penyuluhan merupakan hubungan seorang ahli dengan pegawai. *Keempat, coaching* pelaksanaannya langsung pada area pekerjaan, sedangkan penyuluhan pelaksanaannya dilakukan pada ruang tersendiri yang mengutamakan penjagaan kerahasiaan pribadi.

2. Tinjauan Tentang Pondok Pesantren

a. Pengertian dan tujuan Pondok Pesantren

Pondok pesantren menurut M. Arifin yang dikutip oleh Mujamil Qomar dalam bukunya adalah suatu lembaga pendidikan agama Islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama (komplek) dimana santri-santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari *leadership* seorang atau beberapa orang Kyai dengan ciri-ciri khas yang bersifat karismatik serta independen dalam segala hal.²⁶ Sehingga pesantren sering didefinisikan sebagai suatu tempat

²⁶ Mujamil Qomar, *Pesantren dan Transformasi Metodologi*, hlm. 2.

pendidikan dan pengajaran yang menekankan pada ilmu agama Islam dan didukung dengan asrama sebagai tempat tinggal santri-santrinya.

Setiap lembaga atau organisasi pasti memiliki tujuan. Tujuan pesantren adalah membentuk kepribadian Muslim yang menguasai ajaran-ajaran Islam dan mengamalkannya, sehingga bermanfaat bagi agama, masyarakat, dan negara.²⁷ Dari tujuan pesantren tersebut dapat kita pahami bahwa peran santri bagi perkembangan agama, masyarakat bahkan negara nantinya akan sangat berpengaruh sangat berpengaruh.

b. Elemen-elemen Pondok Pesantren

Berdirinya sebuah pondok pesantren tidak lepas dari adanya elemen-elemen dasar yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya karena elemen-elemen tersebut saling berpengaruh. Elemen-elemen dasar tersebut meliputi:²⁸

1) Kyai

Kyai merupakan suatu elemen yang sangat penting bagi pondok pesantren, karena Kyai merupakan pimpinan bagi pondok pesantren. Kyai juga menjadi sosok yang berpengaruh dalam lingkungan masyarakat sekitarnya. Menurut Zamakhsyari Dhofier dalam buku Amin Haedani dkk. mengemukakan, perkataan kyai dalam bahasa Jawa dipakai untuk tiga jenis gelar yang saling berbeda. *Pertama*, sebagai gelar kehormatan sebagai barang-barang yang dianggap sakti dan kramat. *Kedua*, sebagai gelar

²⁷ *Ibid.*, hlm. 7.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 25.

kehormatan bagi orang-orang tua pada umunya. *Ketiga*, sebagai gelar yang diberikan oleh masyarakat kepada seorang ahli agama Islam yang memiliki atau menjadi pimpinan pesantren.²⁹

Kyai yang dimaksud dalam pembahasan ini mengacu pada pengertian ketiga yakni gelar bagi seorang pemimpin pondok pesantren yang mengajarkan ilmu-ilmu agama dan kitab-kitab klasik kepada santrinya serta memiliki jiwa yang karismatik.

2) Pondok

Pesantren pada umumnya sering juga disebut dengan pendidikan Islam tradisional dimana seluruh santrinya tinggal dan belajar bersama dibawah bimbingan Kyai. Pondok atau tempat tinggal para santri merupakan ciri khas tradisi pesantren yang membedakan dengan sistem pendidikan lainnya yang berkembang di wilayah Islam negara-negara lain. Kedudukan pondok juga memberikan manfaat yang cukup besar. Dengan sistem pondok, santri dapat konsentrasi belajar sepanjang hari. Kehidupan dengan model asrama/ pondok juga mendukung pembentukan karakter santri baik dalam tata cara bergaul dan bermasyarakat dengan santri lainnya.³⁰

²⁹ Amin Haedani, *Masa Depan Pesantren: Dalam Tantangan Modernitas dan Tantangan Komplexitas Global*, (Jakarta: IRD Press, 2004), hlm. 28.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 31-32.

3) Masjid

Masjid dianggap sebagai simbol yang tak terpisahkan dari pesantren. Masjid tidak hanya sebagai tempat praktek ritual ibadah, tetapi juga sebagai tempat pengajaran kitab-kitab klasik dan aktifitas pesantren lainnya.³¹

Sehingga fungsi masjid tidak hanya sebagai tempat ibadah melainkan juga sebagai tempat belajar dan mengajar terutama ilmu-ilmu yang terkait agama Islam.

4) Santri

Santri merupakan siswa atau murid yang belajar di pesantren. Pada umumnya, santri terbagi menjadi dua kategori. *Pertama*, Santri mukim, yaitu murid-murid yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap di pesantren. *Kedua*, santri kalong, yaitu para siswa yang berasal dari desa-desa di sekitar pesantren.³²

5) Pengajaran Kitab Kuning

Pengajaran kitab kuning berbahasa Arab dan tanpa harakat atau sering disebut kitab gundul merupakan ciri khas pesantren.

Kitab-kitab klasik tersebut bisa berupa kitab ushul fiqh, fiqh, tafsir, hadis, dan lain sebagainya. Pondok pesantren mempunyai tujuan keagamaan sesuai dengan pribadi kyai. Sedangkan metode pengajaran dan materi kitab yang diajarkan kepada santri

³¹ *Ibid.*, hlm. 33.

³² *Ibid.*, hlm. 35.

ditentukan oleh sejauh mana kedalaman ilmu pengetahuan sang kyai dan yang dipraktekkan sehari-hari dalam kehidupan.³³

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan tertentu secara langsung dengan mengadakan pengamatan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

2. Ruang Lingkup Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pengurus lembaga yang ada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim dan santri mahasiswa Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta tahun 2015-2017.

3. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan melakukan wawancara secara langsung dengan

³³ *Ibid.*, hlm. 39.

perwakilan pengurus dari tiga lembaga yang ada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim dan santri mahasiswa yang ada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data yang sudah ada seperti struktur organisasi, dokumen-dokumen, laporan-laporan, dan catatan-catatan yang ada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh peneliti, maka penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

a. Observasi

Menurut Arikunto yang dikutip oleh Imam Gunawan dalam bukunya menyatakan observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis.³⁴

Observasi yang dilakukan oleh peneliti termasuk observasi partisipatif dan non partisipatif. Hal tersebut dimaksudkan untuk melihat dan mengetahui metode yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta, faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya manusianya.

³⁴ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 143.

b. *Interview* (wawancara)

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.³⁵ Instrumen yang digunakan pada saat wawancara berupa *interview guide* dan alat perekam. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur untuk mendapatkan data-data terkait pengembangan sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.³⁶

Metode dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh data-data tentang keadaan pondok pesantren Wahid Hasyim baik sejarah berdirinya, profil pondok pesantren, struktur kepemimpinan, dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang ada di Pondok pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan

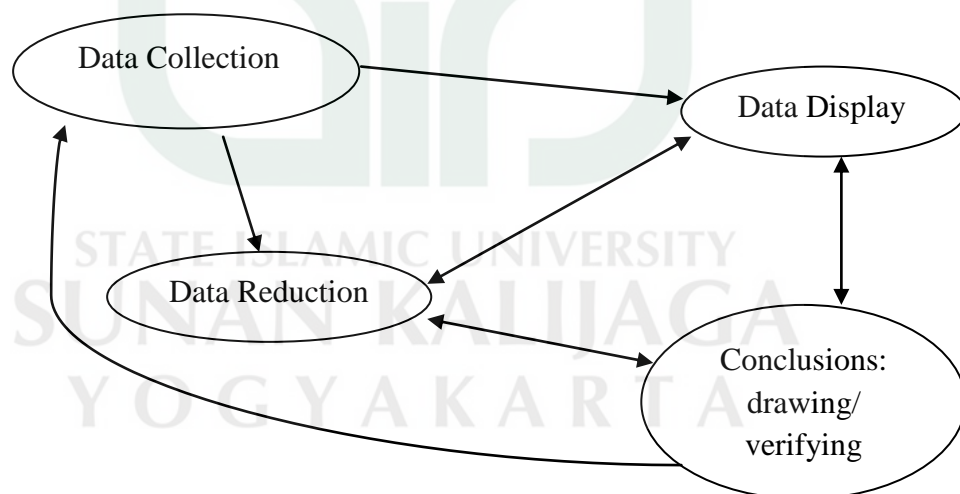
³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 231.

³⁶ *Ibid.*, hlm. 240.

dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.³⁷

Menurut Miles and Huberman yang dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/ verification*.³⁸

Gambar 1.1
Model Analisis Data



³⁷ *Ibid*, hlm. 244.

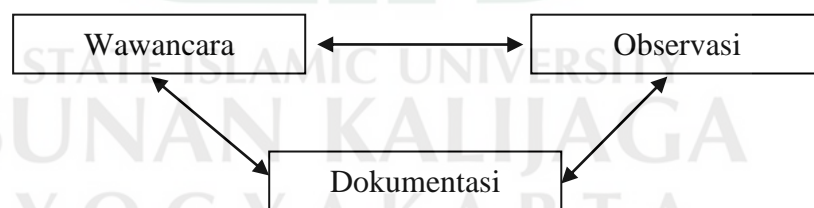
³⁸ *Ibid*, hlm. 246.

6. Teknik Uji Keabsahan Data

Teknik yang digunakan untuk menguji keabsahan data, peneliti menggunakan uji kredibilitas atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif sehingga dapat diperoleh hasil yang akurat. Jenis uji kredibilitas yang digunakan adalah teknik triangulasi. Menurut *William Wiersma* yang dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya, triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.³⁹

Peneliti menggunakan triangulasi teknik yakni dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁴⁰ Untuk lebih jelasnya lihat gambar sebagai berikut:⁴¹

Gambar 1.2
Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



Triangulasi teknik dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kredibilitas data kepada sumber yang sama namun menggunakan teknik yang berbeda.

³⁹ *Ibid*, hlm. 273.

⁴⁰ *Ibid*, hlm .274.

⁴¹ *Ibid*, hlm .273.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan peneliti dalam penyelesaian penulisan skripsi ini maka diperlukan adanya kerangka sistematika pembahasan, yang dituangkan kedalam beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I, menjelaskan tentang pendahuluan yang akan mengantarkan skripsi ini secara keseluruhan. Pada bab ini meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, menguraikan tentang gambaran umum Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta, meliputi: sejarah singkat berdiri pondok pesantren Wahid Hasyim, visi dan misi, struktur organisasi, letak geografis serta sarana prasarana yang ada di pondok pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta.

Bab III, menjelaskan tentang uraian jawaban atas pertanyaan yang telah tertulis dalam rumusan masalah yaitu pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta terkait metode pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan serta faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada.

Bab IV, merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan penutup atas apa yang telah peneliti paparkan dari bab sebelumnya. Pada bagian akhir bab ini terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran terkait penelitian.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan dan dideskripsikan sebelumnya terkait pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mengembangkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim, dilakukan melalui lembaga-lembaga yang ada di dalamnya. Metode pengembangan sumber daya manusia yang digunakan Pondok Pesantren Wahid Hasyim dalam mengembangkan santri mahasiswa adalah Pelatihan dan *Coaching-Counseling*. Pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim memiliki tujuan dan manfaat untuk melatih mental santri mahasiswa serta untuk meningkatkan kualitas santri-santri mahasiswa yang ada di pondok sehingga menjadi sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing di masyarakat nantinya.

Faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim banyak dipengaruhi oleh diri santri mahasiswa itu sendiri, sehingga untuk menghadapi kendala-kendala yang ada maka santri mahasiswa itu juga harus dapat memecahkannya sendiri maupun dengan berkonsultasi pada seniornya.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil yang telah diperoleh peneliti, ada beberapa hal yang dapat dipertimbangkan sebagai saran. Adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Pondok Pesantren Wahid Hasyim

Hendaknya pihak Yayasan terus memberi dukungan dan arahan kepada pengurus lembaga yang ada, serta terus memberi motivasi kepada santri-santri mahasiswa sehingga semakin semangat untuk mengabdikan dirinya di pondok maupun di masyarakat.

Pengurus lembaga lainnya untuk terus menjalin komunikasi dengan alumni guna meningkatkan program-program dari lembaga. Sedangkan untuk Pengurus dari LPM Wahid Hasyim untuk lebih meningkatkan kembali komunikasi dengan masyarakat yang ada di wilayah binaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun untuk penelitian selanjutnya semoga lebih luas lagi dalam membahas dan meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Ahmad Nuraenil, *Pengembangan Sumber Daya Santri di Pondok Pesantren Al-Luqmaniyyah Pandean, Umbulharjo, Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Pengembangan SDM Masyarakat Islam, 2017.
- Aziz, Hanifah Alif, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Spiritual Management di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah, 2015.
- Fahidtri, Desi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah, 2016.
- Gunawan, Imam, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Haedani, Amin, *Masa Depan Pesantren: Dalam Tantangan Modernitas dan Tantangan Komplexitas Global*, Jakarta: IRD Press, 2004.
- Kadarisman, M., *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grafindo Pustaka, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Masamah, *Gaya Hidup Santriwati Pondok Pesantren Wahid Hasyim di Tengah Budaya Konsumerisme*, Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah, 2008.
- Masyhud, Sulthon dan Moh. Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta: Diva Pustaka, 2005.
- Muhaimin, M., *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompot Dhuafa Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah, 2017.
- Notoadmodjo, Sukijo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.

- P3M, *Dinamika Pesantren: Kumpulan Makalah Seminar Internasional "The Role of Pesantren in Education and Community Development in Indonesia"*, Jakarta: P3M, 1998
- Qomar, Mujamil, *Pesantren dan Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, Jakarta: Erlangga, 2005.
- Rahman, Muhammad Mas'udi, *Pondok Pesantren Wahid Hasyim Dan Perubahan Sosial Masyarakat Gaten Condongcatur Depok Sleman Yogyakarta 1977-2010*, Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Fakultas Adab dan Ilmu Budaya Jurusan Sejarah dan Kebudayaan Islam, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, *Manajemen sumber daya manusia: kosep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Yasin, Ahmad Fatag, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: UIN Malang Press, 2011.
- Yusuf, Adie E. dan Suwarno, *Pengembangan SDM*, Banten: Universitas Terbuka, 2014.

INTERVIEW GUIDE

A. Pengurus Lembaga

1. Apa yang anda ketahui tentang sumber daya manusia?
2. Apakah ada Pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim?
3. Bagaimana metode Pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim yang anda ketahui?
4. Seberapa penting Pengembangan sumber daya manusia bagi sebuah lembaga?
5. Bagaimana struktur kepengurus yang ada di lembaga?
6. Apa saja program kerja dari lembaga ditahun 2015-2017?
7. Apa saja bentuk-bentuk kegiatan yang diadakan lembaga?
8. Apakah ada pelatihan yang diadakan? Pelatihan dalam bidang apa yang diadakan?
9. Kapan dan dimana pelatihan tersebut dilaksanakan?
10. Apa tujuan dan manfaat dari diadakannya pelatihan tersebut?
11. Adakah motivasi yang diberikan kepada anggota lembaga? Bagaimana bentuk pemberian motivasi tersebut?
12. Apakah ada kendala-kendala yang terjadi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia? Bagaimana mengatasi kendala-kendala tersebut?
13. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di PSPB Pondok Pesantren Wahid Hasyim?

B. Santri Mahasiswa

1. Apa yang anda ketahui tentang sumber daya manusia?
2. Seberapa penting sumber daya manusia bagi lembaga terutama bagi Pondok Pesantren Wahid Hasyim?
3. Apakah ada Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim?
4. Metode apa yang digunakan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim?
5. Apakah ada pelatihan yang diadakan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada?
6. Kapan dan dimana pelatihan itu dilaksanakan?
7. Apa manfaat yang anda dapat setelah mengikuti pelatihan tersebut?
8. Amanah apa yang diberikan kepada anda saat ini?
9. Apa saja pengalaman yang anda dapat selama menjalankan amanah tersebut?
10. Selama menjalankan amanah tersebut, apakah ada kendala-kendala yang anda hadapi? Bagaimana anda menghadapi kendala tersebut?
11. Apa saja yang menjadi faktor pendukung anda dalam menjalankan amanah?
12. Apakah ada motivasi-motivasi yang diberikan baik oleh pengasuh maupun atasan anda? Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan?
13. Apakah ada reward dan punishment yang diberikan dalam menjalankan amanah tersebut?

FOTO-FOTO
Pondok Pesantren Wahid Hasyim dan
Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Pondok Pesantren Wahid Hasyim



Salah satu Gedung Madrasah Wahid Hasyim



Santri Pondok Pesantren Wahid Hasyim



Kegiatan TPA



Staf Guru Wahid Hasyim



Kegiatan Santri Mahasiswa yang Mengajar



Pelatihan Jurnalistik 2015



Pelatihan menulis cerpen untuk santri takhasus



Pelatihan protokoler 2015



Panitia Protokoler 2016 dengan wali santri



Training Ustadz/ Ustadzah TPA 2015





Interaksi Bapak Pengasuh dengan Siswa MI



Bapak Pengasuh bersama Santri



Wawancara dengan santri mahasiswa



Wawancara dengan santri mahasiswa selaku staf SMA Sains Al-Qur'an



Wawancara dengan santri mahasiswa selaku anggota LPM Wahid Hasyim



Wawancara dengan santri mahasiswa selaku staf MTs Wahid Hasyim



Yogyakarta, 4 Januari 2018

Kepada Yth. :

Nomor : 074/0089/Kesbangpol/2017
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepala Kanwil Kementerian Agama
Daerah Istimewa Yogyakarta

Di
YOGYAKARTA

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Nomor : B-70/Un.02/DD.1/PN.01.1/01/2018
Tanggal : 3 Januari 2018
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal: **"PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN WAHID HASYIM YOGYAKARTA TAHUN 2015-2017"** kepada :

Nama : NURILAH ZAHIRIOTIN
NIM : 14240008/MD
No. HP/Identitas : 085655157295 / 3517196509950002
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas/PT : Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Lokasi Penelitian : Pondok Pesantren Wahid Hasyim, Sleman, DIY
Waktu Penelitian : 10 Januari 2018 s.d. 10 April 2018

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

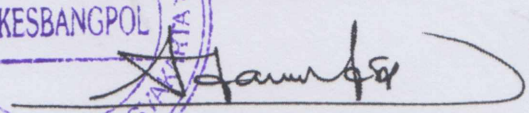
1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan;
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Izin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklूम.



KEPALA
BADAN KESBANGPOL DIY


AGUNG SUPRIYONO, SH
NIP. 19601026 199203 1 004

Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Yang bersangkutan.



مكتبة محمد رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم

YAYASAN PONDOK PESANTREN WAHID HASYIM

Akte Notaris : W22,Dd.UM.07.01.-28 YK-94,12 Oktober 1994

Email : ppwahidhasyim@gmail.com website:ppwahidhasyim.com

Jl. Wahid Hasyim Gaten Condongcatur Depok Sleman Yogyakarta 55283 Telp. (0274) 484284

SURAT KETERANGAN

Nomor: 3033/B.8/YPPWH/II/2018

Dengan Hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Mahfudl Sidiq Muhayyat, S.T., M.Eng.
Jabatan : PJ Ketua Umum Yayasan
Alamat : Jl. KH. Wahid Hasyim No. 3 Gaten Condongcatur Depok Sleman

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Nurilah Zahirotin**
TTL : Jombang, 25 Septemeber 1995
NIM : 14240008
Fakultas/ Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/ Manajemen Dakwah
Judul : Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta Tahun 2015-2017

yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Pondok Pesantren Wahid Hasyim, Depok, Sleman, Yogyakarta, mulai tanggal 15 Januari s.d 16 Februari 2018, guna menyelesaikan tugas akhir/skripsi di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 27 Februari 2018

PJ Ketua Umum
Yayasan P.P.Wahid Hasyim,



Mahfudl Sidiq Muhayyat, S.T., M.Eng.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor: B-432.2/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.895/10/2017

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama : Nurilah Zahirotin
Tempat, dan Tanggal Lahir : Jombang, 25 September 1995
Nomor Induk Mahasiswa : 14240008
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2016/2017 (Angkatan ke-93), di:

Lokasi : Santan, Progowati
Kecamatan : Mungkid
Kabupaten/Kota :
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 10 Juli s.d. 31 Agustus 2017 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 97,62 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 19 Oktober 2017
Ketua,

Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. : 19720912 200112 1 002





UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Nurilah Zahirotin
NIM : 14240008
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	90	A
2.	Microsoft Excel	60	C
3.	Microsoft Power Point	90	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	85	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	



Yogyakarta, 20 Februari 2017

Kepala PTIPD

(Signature)
Dr. Shofwatul'Uyun, S.T., M.Kom.
NIP. 19820511 200604 2 002

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.18.11/2018

This is to certify that:

Name : **Nurilah Zahirotin**
Date of Birth : **September 25, 1995**
Sex : **Female**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **February 14, 2018** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	39
Structure & Written Expression	45
Reading Comprehension	40
Total Score	413

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, February 14, 2018
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



شهادة

اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.17.17/2017

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Nurilah Zahirotin :

تاريخ الميلاد : ٢٥ سبتمبر ١٩٩٥

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٦ سبتمبر ٢٠١٧, وحصلت على درجة :

٤٥	فهم المسموع
٤٦	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٤	فهم المقروء
٣٨	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكرتا, ٢٦ سبتمبر ٢٠١٧

المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





Nomor: UIN.02/R3/PP.00.9/3074/2014

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : NURILAH ZAHIRO TIN
NIM : 14240008
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2014/2015
Tanggal 25 s.d. 27 Agustus 2014 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 2 September 2014

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Kelembagaan dan Kerjasama

Dr. H. Maksudin, M.Ag.

NIP. 19600716 1991031.001





KEMENTERIAN AGAMA

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

NO : UIN.02/DD/PP.00.9/1829.a/2015

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

NURILAH ZAHIRO TIN

14240008

LULUS dengan Nilai 75 (B)

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 05 Oktober 2015

Ketua

Alimatul Qibtiyah, S.Ag. M.Si., MA., Ph.D

NIP. 19710919 199603 2 001

Dekan



Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP. 19600310 198703 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INO VATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor : B-028/Un.02/MD/TQ.00/01/2018

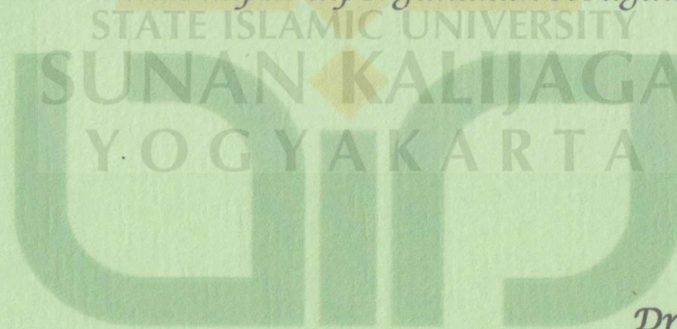
Diberikan kepada:

NURILAH ZAHIRO TIN
NIM: 14240008

*Dinyatakan **LULUS** dalam Tahfid Qur'an Juz 30 yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga dengan nilai: **A**
Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya*



Mengetahui
Dekan
Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001



Yogyakarta, 5 Januari 2018
Ketua Program Studi

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor : B-005/Un.02/MD/P.Pr.00/01/2018

Diberikan kepada:
NURILAH ZAHIROTIN
NIM: 14240008

Dinyatakan **LULUS** dalam **Praktikum Profesi** yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, di Kantor Kementerian Agama Kab Bantul dengan nilai: **A**. Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



Mengetahui
Dekan

Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 15 Januari 2018
Ketua Program Studi

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003



SERTIFIKAT

Nomor : B-5695 /Kk.12.01/1/HM.01/11/2017

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, menerangkan bahwa :

NURILAH ZAHIROTIN

NIM. 14240008

**Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Yogyakarta**

Telah melaksanakan Pratikum Profesi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul,
bidang profesi kompetensi Kepegawaian, Bagian Umum, dan Perencanaan
pada tanggal 9 Oktober s.d 17 November 2017, dengan hasil **BAIK**.

Bantul, 17 November 2017

Kepala



[Signature]
Drs. H. Buchori Muslim, M.Pd.I
NIP. 196409041994031002

CURICULUM VITAE

I. PERSONAL DETAILS

Name : NURILAH ZAHIROTIN
Place, Date of Birth : Jombang, 25 September 1995
Address : Rejoso Rt.03 Rw.06 Ngumpul Jogoroto Jombang Jawa Timur
Sex : Female
Religion : Islam

II. EDUCATION DETAILS

1. TK Muslimat 7 Peterongan 2000 – 2002
2. MI Negeri Darul ‘Ulum Jombang 2002 – 2008
3. MTs Negeri Darul ‘Ulum Jombang 2008 – 2011
4. MA Unggulan STEP-2 IDB Darul ‘Ulum Jombang 2011 – 2014
5. Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2014 – 2018
6. PP. Wahid Hasyim Yogyakarta 2014 – Sekarang

III. CONTACT PERSON

Contact Number : 085-655-157-295
e-mail : nurilahzahirotin@gmail.com